

Firenze, 6 novembre 2020

*"LA TUTELA CIVILE E PENALE DEI 'NUOVI
LAVORI': LAVORI ATIPICI, LAVORI AGILI E
TRAMITE PIATTAFORME DIGITALI"*

*Evento organizzato dalla
SSM Struttura Didattica Territoriale Decentrata della Corte Di
Appello Di Firenze*

e

*Fondazione per la Formazione Forense
dell'Ordine degli Avvocati di Firenze*

*"La tutela dei lavoratori atipici e flessibili alla prova
del Testo Unico sulla Sicurezza nei luoghi di lavoro"*

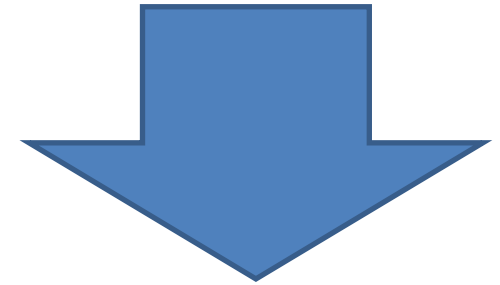
Indice intervento

1. Tipologie flessibili di lavoro e tutele dei lavoratori
2. La valutazione dei rischi lavorativi derivanti dalle tipologie contrattuali di lavoro flessibile
3. Il divieto di stipulazione dei contratti flessibili di lavoro da parte dei datori che non hanno effettuato la valutazione dei rischi lavorativi
4. La somministrazione di lavoro
5. La disciplina della sicurezza dei lavoratori “agili”
6. Contratto d’opera, collaborazioni coordinate e continuative autonome oppure organizzate dal committente
7. La questione dei *riders*, la novella del 2019 e la soluzione della Cassazione
8. Il lavoro occasionale e lo *stage*

Tipologie flessibili di lavoro e tutele dei lavoratori

Ratio sottesa ai provvedimenti normativi che si sono succeduti nell'ultimo ventennio, volti:

1. alla rimodulazione delle tipologie dei rapporti di lavoro
2. al conseguente riassetto delle tutele



è la **flessibilizzazione** (in entrata ed in uscita), di un mercato del lavoro rigido e vincolato.

Tipologie flessibili di lavoro e tutele dei lavoratori

Interventi normativi disomogenei e sovente confusionari:

- a) l. n. 196/1997 (c.d. pacchetto Treu per l'occupazione)
- b) l. delega n. 30/2003 e d.lgs. n. 276/2003 (c.d. legge Biagi)
- c) l. delega n. 183/2014 e il d.lgs. n. 81/2015 (c.d. Jobs Act)
- d) l. n. 81/2017 (Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato)
- e) l. n. 96/2018 (di conversione del c.d. decreto dignità)
- f) d. l. n. 101/2019, convertito in l. n. 128/2019

Tipologie flessibili di lavoro e tutele dei lavoratori

Cosa si è fatto?

Si è tessuta e in parte disfatta la trama della flessibilità del lavoro in entrata

- Da un lato, snaturando i tratti tipici della subordinazione: indeterminatezza della durata del contratto, orario full-time, continuità della prestazione, divieto di interposizione della manodopera, remotizzazione fisica del posto di lavoro
- Dall'altro, si è intervenuti sulla disciplina del lavoro autonomo per limitarlo, arricchendone le tutele o estendendogli precettivamente quelle proprie della subordinazione
- Infine, si sono aperte prospettive innovative, individuando nuove modalità di espletamento della prestazione lavorativa (lavoro senza rapporto, cartolarizzato o formativo)

Tipologie flessibili di lavoro e tutele dei lavoratori

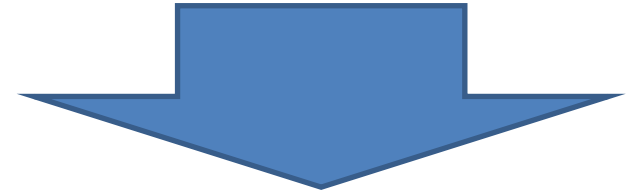
Cosa si è fatto?

Si è intervenuti sulla rigidità del mercato del lavoro in uscita:

- intervenendo sulla disciplina reintegratoria del licenziamento illegittimo, riscrivendo interamente l'art. 18 dello S.L.
- introducendo il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti (d.lgs. n. 23/2018)
- introducendo una significativa, ma non esclusiva, tutela economica risarcitoria, meglio se fissa e predeterminata, a fronte del recesso datoriale ingiustificato dal rapporto di subordinazione lavorativa
- innalzando la forbice delle mensilità minime e massime dell'indennità risarcitoria (sancita dal decreto dignità) e soprattutto dal giudizio di (parziale) illegittimità costituzionale del sistema di calcolo della stessa (Corte Cost. n. 194/2018).

La valutazione dei rischi lavorativi derivanti dalle tipologie contrattuali di lavoro flessibile

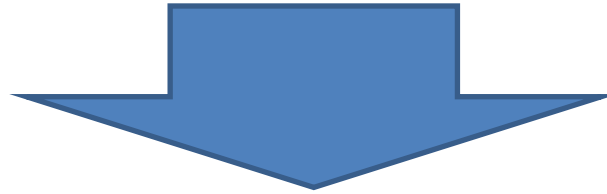
Norma di portata generale, architrave del sistema di tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori “flessibili”



art. 28, co. 1, del d.lgs. n. 81/2008, nel quale si sancisce che la valutazione di tutti i rischi lavorativi deve comprendere anche *“quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui [...] quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro”*.

La valutazione dei rischi lavorativi derivanti dalle tipologie contrattuali di lavoro flessibile

Ad esclusione del contratto di lavoro a tempo parziale e del contratto di apprendistato (che possono ritenersi sostanzialmente *standard*), per tutti i contratti flessibili di cui al Capo II del d.lgs. n. 81/2008, c.d. “codice dei contratti di lavoro” (privati), ossia: 1) contratto di lavoro intermittente; 2) contratto di lavoro a tempo determinato; 3) contratto (commerciale) di somministrazione di lavoro



...vi è il divieto (non emendabile tardivamente) e, quindi, la non stipulabilità, con conseguente nullità della disciplina flessibile e trasformazione in contratto di lavoro subordinato normale o comune vale a dire stabile “*da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori*”.

La valutazione dei rischi lavorativi derivanti dalle tipologie contrattuali di lavoro flessibile

Per quanto riguarda il contenuto del contratto di lavoro intermittente (da redigersi per iscritto *ad probationem*) e di somministrazione di lavoro (da redigersi, sempre per iscritto, ma questa volta *ad substantiam*) dovrà includere:

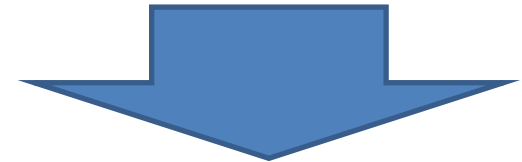
- a) in relazione al **primo** le “*misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto*”;
- b) in relazione al **secondo** “*l’indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate*”.



N.B.

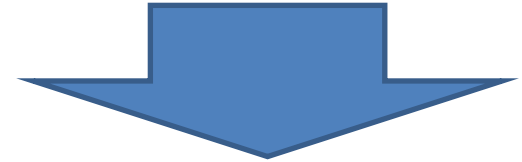
a) la violazione del precetto relativo al contenuto del contratto di lavoro intermittente risulta sfornita di specifica sanzione (pur potendo rilevare in ordine all'attribuzione della responsabilità penale per infortunio o malattia professionale in capo alla linea gerarchica aziendale)

b) la violazione di quello relativo al contenuto del contratto di somministrazione può avere ben altre conseguenze



- su richiesta del lavoratore, la costituzione giudiziale di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore, con effetto dall'inizio della somministrazione e ciò in quanto da qualificarsi come irregolare (art. 38, co. 2, d.lgs. n. 81/2015);
- l'irrogazione di una sanzione amministrativa pecuniaria da 250 a 1.250 €.

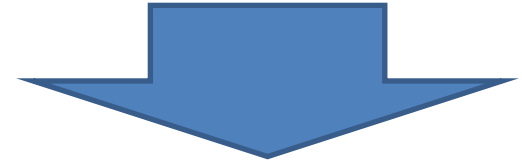
Come si ripartiscono gli obblighi di sicurezza e salute nella somministrazione di lavoro ?



Prediamo le mosse da:

- direttiva (figlia) n. 91/383/CEE (dedicata a completare i principi della direttiva «madre» quadro n. 89/391/CEE) fissava le misure di promozione del miglioramento della salute e della sicurezza dei lavoratori temporanei e interinali
- l. n. 196/1997 (introdusse il contratto di fornitura di lavoro temporaneo)
- art. 20, co. 5, del d.lgs. n. 276/2003 (letto in combinazione con l'art. 3, co. 5 del d.lgs. n. 81/2008),
- Oggi, infine l'art. 35, co. 4, d.lgs. n. 81/2015.

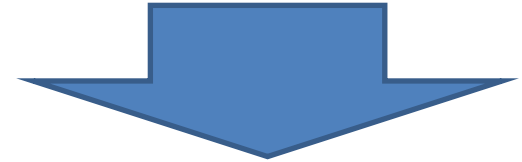
La somministrazione di lavoro



Art. 30 del d.lgs. n. 81/2015 reca la seguente definizione:

“il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del decreto legislativo n. 276 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore”.

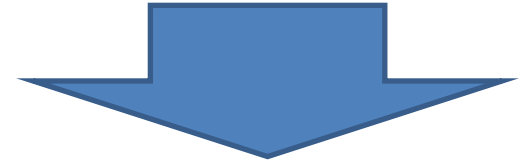
La somministrazione di lavoro



Art. 35, co. 4 del d.lgs. n. 81/2015 :

“il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore. L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti”.

Scelta del legislatore

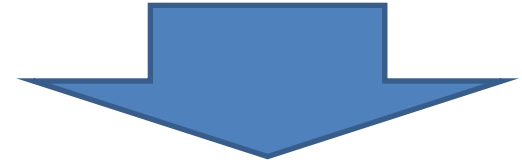


ripartire i fondamentali obblighi di sicurezza e salute (e con essi i relativi costi e le relative incombenze burocratico-organizzative) in modo (solo astrattamente) ragionevole, fra:

- agenzia di somministrazione
- utilizzatore.

La valutazione dei rischi lavorativi derivanti dalle tipologie contrattuali di lavoro flessibile

Obblighi di formazione ed informazione:



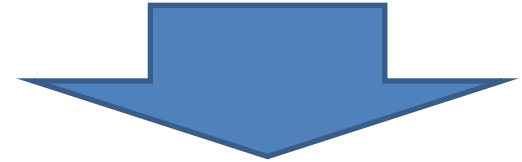
- all'agenzia di somministrazione

Tutti gli altri obblighi:



- all'utilizzatore, in particolare quelli connessi alla *sorveglianza sanitaria* (la quale, nella vigenza della disciplina di cui all'art. 23, co. 4, del d.lgs. n. 276/2003, era, più o meno pacificamente, attribuita all'adempimento dell'utilizzatore, così come riscontrato anche dalla circ. min. lav. n. 7/2005).

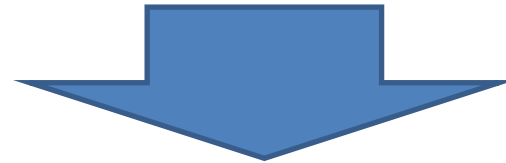
Tuttavia....



il contratto di somministrazione può prevedere che gli obblighi imposti all'agenzia vengano ascritti (presumibilmente dietro sconto sulla tariffa di somministrazione o altro vantaggio economico) dall'autonomia privata all'adempimento dell'utilizzatore.

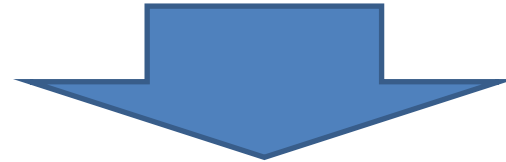
Ipotesi frequentissima: l'adempimento di tutti gli obblighi di informazione, formazione e addestramento non possono ragionevolmente che avvenire in conseguenza degli specifici rischi, delle particolari procedure, dell'organizzazione e delle peculiari attrezzature, impianti, dispositivi, sostanze e preparati, che sono, naturalmente, nella disponibilità dell'utilizzatore.

Fanno eccezione:



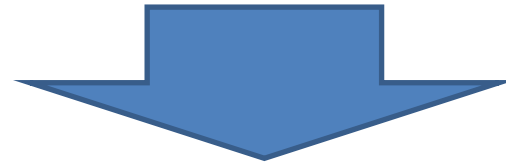
- l'informazione generica sui rischi per la salute e la sicurezza connessi all'attività dell'impresa in generale (art. 36, co. 1, lett. a) d.lgs. n. 81/2008)
- la formazione base (4 ore da erogare anche in *e-learning*) di cui al combinato disposto dell'art. 37, co. 1, del medesimo decreto e dell'Accordo Stato-Regioni 21 dicembre 2011, che espressamente lo prevedeva (nota al punto 8),

Logica normativa:



- spingere verso la previsione contrattuale, con la quale attribuire tutti o gran parte degli adempimenti informativo-formativi e di addestramento **all'utilizzatore** e non all'agenzia di somministrazione
- tutto ciò conseguentemente rileva anche in ordine alle **sanzioni** previste a titolo di contravvenzione per il loro inadempimento in capo al datore di lavoro utilizzatore e ai suoi collaboratori gerarchici che funzionalmente rivestono le posizioni di garanzia di dirigente e di preposto, così come nei confronti degli stessi lavoratori che a tale adempimento si sottraessero, non solo a livello di responsabilità sanzionatoria penale ma anche di responsabilità sanzionatoria disciplinare che la normativa prevede resti ad appannaggio dell'agenzia di somministrazione.

N.B. :



- In assenza o nei limiti di tale previsione contrattuale traslativa degli obblighi informativo-formativi e di addestramento sull'utilizzatore è certamente possibile ipotizzare una responsabilità per contravvenzione o per delitto, *autonoma* o *in concorso* con costui anche del datore di lavoro - agenzia di somministrazione.

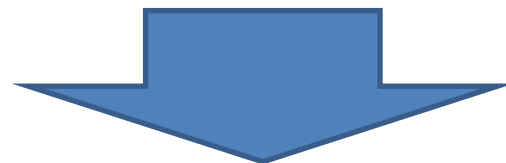
L'obbligo di sorveglianza sanitaria nella somministrazione



Domanda:

- l'agenzia di somministrazione, il suo spp e il suo medico competente, ancorché in relazione a un'attività economica consistente *nell'affittare lavoratori* a utilizzatori operanti in settori produttivi di varia tipologia e natura, sono in grado di analizzare, nell'adempimento dell'indelegabile obbligo di valutazione dei rischi lavorativi, l'esposizione a pericoli che non conoscono (direttamente) e, conseguentemente, individuare gli ambiti di sorveglianza sanitaria obbligatoria, elaborare protocolli sanitari, istituire cartelle sanitarie e di rischio, effettuare visite mediche e rilasciare giudizi di idoneità alla mansione ?

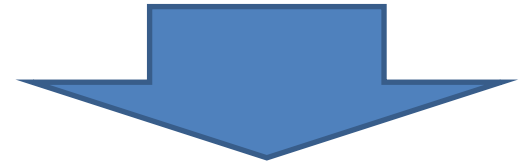
L'obbligo di sorveglianza sanitaria nella somministrazione



Risposta (a):

- l'art. 32, lett. d), d.lgs. n. 81/2015, prevede che la stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro è vietata se *l'utilizzatore* non ha effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

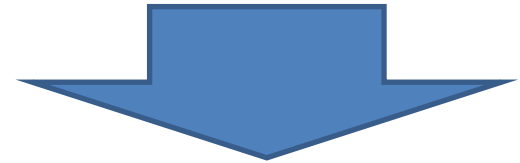
L'obbligo di sorveglianza sanitaria nella somministrazione



Risposta (b):

- la sorveglianza sanitaria costituisce un obbligo che può, anzi, avrebbe dovuto essere adempiuto **dall'agenzia** in qualità di datore di lavoro da cui dipendono formalmente i lavoratori somministrati e, segnatamente, dal suo medico competente al quale gli stessi avrebbero dovuto essere inviati entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e, soprattutto, entro l'inizio della missione.

L'obbligo di sorveglianza sanitaria nella somministrazione



Risposta (c):

- Pur non potendo, atteso il tenore tassativo della previsione di cui all'art. 35, co. 4, del d.lgs. n. 81/2015, ritenere la sorveglianza sanitaria oggetto di assegnazione contrattuale all'adempimento dell'utilizzatore, risulta evidente, in virtù dell'ampia formulazione con cui il legislatore, nella medesima norma, impone allo stesso di osservare *“nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti”*, che, nel caso in cui non se ne occupi l'agenzia, tutta la *“filiera”* degli adempimenti sanitari spetterà senza dubbio al soggetto sotto il cui controllo e la cui direzione si svolge la prestazione di lavoro: **l'utilizzatore**.

La disciplina della sicurezza dei lavoratori “agili”

Il lavoro «agile» o «*smart working*»



l. n. 81/2017

- va distinto dal telelavoro (vincola il lavoratore a lavorare da casa; l'azienda trasferisce le medesime responsabilità del posto di lavoro nella casa del dipendente)
- è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro e con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa, in forza della quale la prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno degli stessi senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

La disciplina della sicurezza dei lavoratori “agili”

Il lavoro «agile» o «*smart working*»



l. n. 81/2017

- art. 22, contiene specifiche regole anche in materia di sicurezza del lavoro che sono relative alla prestazione da remoto e integrano quelle generali che si applicano all'attività normalmente resa all'interno dei locali aziendali.

La disciplina della sicurezza dei lavoratori “agili”

Il lavoro «agile» o «*smart working*»



l. n. 81/2017

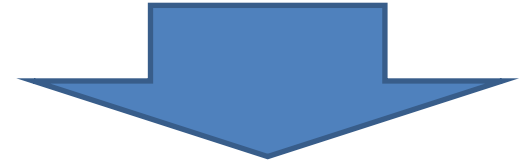
- art. 22

1. *Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.*

2. *Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.*

La disciplina della sicurezza dei lavoratori “agili”

Principali problemi per quanto concerne gli obblighi attribuiti al DDL:



- sia per quanto riguarda *l’informativa scritta* che deve individuare i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, che rappresenta a tutti gli effetti una specificazione della valutazione dei rischi
- sia per quanto attiene alla predisposizione delle misure di prevenzione *“per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali”* che finiscono sostanzialmente per ridursi a quelle informativo-formative.

La disciplina della sicurezza dei lavoratori "agili"

Quesito:

- essendo la prestazione lavorativa resa fuori dai locali aziendali, di regola senza una postazione fissa:
 1. come può il datore di lavoro individuare i rischi generali e quelli specifici ?
 2. come può, conseguentemente, predisporre le misure di prevenzione e protezione adeguate alle modalità predeterminate di svolgimento della prestazione e a quelle di controllo della stessa e, soprattutto, all'eventuale imposizione di un orario di lavoro ma in relazione ai rischi propri di un luogo di lavoro che il datore, per chiara previsione normativa, non è neppure tenuto a conoscere ?

La disciplina della sicurezza dei lavoratori “agili”

Il lavoro «agile» o «*smart working*»



l. n. 81/2017

- art. 23, co. 3

3. Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nei limiti e alle condizioni di cui al terzo comma dell'articolo 2 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

Contratto d'opera, co.co.co. autonome oppure organizzate dal committente

Contratto d'opera, co.co.co. autonome oppure organizzate dal committente



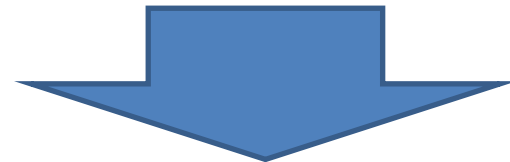
Due significative modifiche normative:

- 1) l'introduzione del controverso istituto delle **collaborazioni organizzate dal committente** (art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015), alle quali si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato;
- 2) la modifica apportata all'art. 409 , n. 3, c.p.c. dall'art. 15, co. 1, lett. a), l. n. 81/2017 (che tenta di creare un collegamento logico-sistematico fra i due istituti, sancendo che *“la collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa”*).

Contratto d'opera, co.co.co. autonome oppure organizzate dal committente

Riflessi sul piano delle tutele in materia di sicurezza sul lavoro:

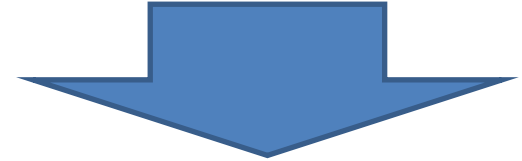
In presenza di co.co.co. è necessario distinguere:



- nel caso di co.co.co. *organizzate dal committente*, gli obblighi di prevenzione e protezione dei prestatori sono da considerarsi tutti e interamente posti a suo carico, applicandosi imperativamente la disciplina della subordinazione;
- nel caso di co.co.co. *non organizzata dal committente*, è possibile affermare che, se e quando, l'attività lavorativa oggetto della collaborazione si svolga nel luogo di lavoro di cui il committente dispone, a fronte dell'esposizione ai suoi rischi lavorativi aziendali, a esso spetterà l'adempimento di tutti gli obblighi di sicurezza e salute che ne discendono; altrimenti al collaboratore, in quanto lavoratore autonomo ex art. 2222 c.c., si applicherà il disposto dell'art. 21, d.lgs. n. 81/2008.

La questione dei riders , la novella del 2009 e la soluzione della Cassazione

I c.d. ciclofattorini o *riders*

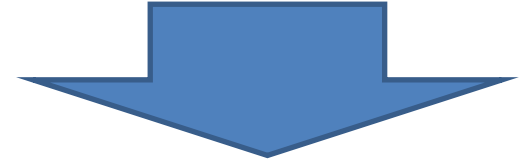


il nuovo capo V bis del D.lgs. 81/2015 (art. 47-septies) prevede come il committente che utilizza piattaforme digitali sia tenuto, a propria cura e spese, nei confronti dei lavoratori al rispetto del D.lgs. 81/2008.

Domanda: Ciò significa che ai *riders* si deve applicare l'intera disciplina del rapporto di lavoro subordinato senza alcuna eccezione ?

Interpretazione giurisprudenziale:

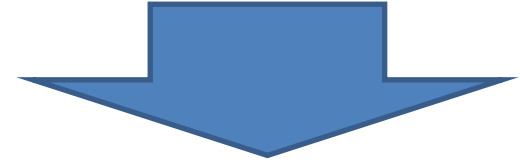
Corte app. Torino 4/2/2019 n. 26



1. Deve escludersi la natura subordinata dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa già in essere tra i fattorini (*riders*) e una società di consegna di cibo a domicilio, operante tramite una piattaforma tecnologica di intermediazione fra fattorini e clienti. Ciò in quanto i collaboratori erano liberi di dare, o no, la propria disponibilità per i turni offerti dall'azienda, nonché in considerazione della ridotta durata dei rapporti in questione e di una prestazione media intermittente ma inferiore alle 20 ore settimanali.

Interpretazione giurisprudenziale:

Corte app. Torino 4/2/2019 n. 26



2. Nel contempo, in considerazione del fatto che la turnistica e le zone di partenza erano stabilite dall'azienda, gli indirizzi di consegna erano comunicati ai fattorini tramite app e i tempi di consegna erano predeterminati, deve ritenersi che le suddette collaborazioni fossero organizzate dal committente ai sensi dell'art. 2 del d.lgs. 81/2015, derivandone l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato. Di conseguenza, deve accogliersi la domanda dei collaboratori avente a oggetto il riconoscimento del trattamento retributivo dei lavoratori dipendenti (con applicazione parametrica del ccnl logistica trasporto merci), ma solo con riguardo ai giorni e alle ore di lavoro effettivamente svolte.

Interpretazione giurisprudenziale:

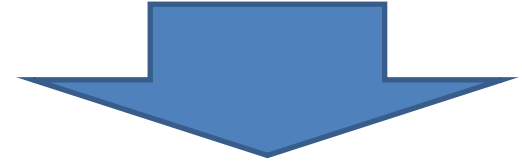
Cass. civ., Sez. L, n. 1663 del 24/01/2020



1. Ai rapporti di collaborazione di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81 del 2015, in un'ottica sia di prevenzione sia "rimediale", si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato *quando* la prestazione del collaboratore sia esclusivamente personale, venga svolta in maniera continuativa nel tempo e le modalità di esecuzione della prestazione, anche in relazione ai tempi ed al luogo di lavoro, siano organizzate dal committente, senza che il giudice che ravvisi la concorrenza di tali elementi nella fattispecie concreta sia tenuto a compiere ulteriori indagini, né possa trarre, nell'apprezzamento di essi, un diverso convincimento dal giudizio qualificatorio di sintesi.

Interpretazione giurisprudenziale:

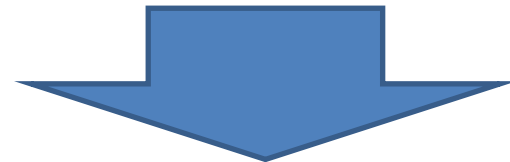
Cass. civ., Sez. L, n. 1663 del 24/01/2020



2. In tema di rapporti di collaborazione ex art. 2 del d.lgs. n. 81 del 2015, ai fini dell'individuazione della *nozione di etero-organizzazione*, rilevante per l'applicazione della disciplina della subordinazione, è sufficiente che il coordinamento imposto dall'esterno sia funzionale con l'organizzazione del committente, così che le prestazioni del lavoratore possano, secondo la modulazione predisposta dal primo, inserirsi ed integrarsi con la sua organizzazione di impresa, costituendo la unilaterale determinazione anche delle modalità spazio-temporali della prestazione una possibile, ma non necessaria, estrinsecazione del potere di etero-organizzazione.

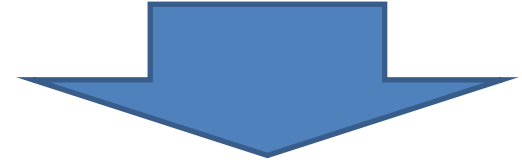
Interpretazione giurisprudenziale:

Cass. civ., Sez. L, n. 1663 del 24/01/2020



3. I rapporti di collaborazione di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81 del 2015, norma di disciplina e non di fattispecie, non costituiscono un "*tertium genus*" intermedio tra autonomia e subordinazione sicché, al verificarsi delle condizioni ivi previste, consegue l'applicazione della disciplina della subordinazione, senza che sia necessario selezionare quali parti di questa disciplina siano ad essi applicabili.

Dubbi:



La Cassazione non risolve direttamente il quesito:

- se alle collaborazioni di cui all'art. 2 del D.lgs. 81/2015 debba effettuarsi un'applicazione "selettiva" delle tutele del rapporto di lavoro subordinato, escludendo quelle ontologicamente riferibili alla subordinazione vera e propria
- oppure si debba applicare l'intero apparato normativo che disciplina il lavoro subordinato senza alcuna esclusione.

La questione dei riders , la novella del 2009 e la soluzione della Cassazione

Probabilità (non certezze):



Anche se non è stata investita della questione, la S.C. evidenzia:

- da una parte, il fatto che la norma (art. 2, D.lgs. 81/2015) richiami la disciplina del rapporto di lavoro subordinato senza operare alcuna esclusione;
- dall'altra parte, a livello dogmatico, lascia trasparire una certa difficoltà nell'applicare alcune tutele ontologicamente incompatibili con forme di collaborazione, ma non nasconde come la scelta di quali tutele applicarsi non possa essere rimessa all'arbitrio dell'organo giudicante.



La questione dei riders , la novella del 2009 e la soluzione della Cassazione

Probabilità (non certezze):



Allo stato attuale sembra *desumersi* che, senza specificazioni da parte del Legislatore, la Cassazione, se sarà direttamente investita della questione, possa propendere per l'applicazione dell'intero apparato delle norme a tutela del lavoro subordinato.

Non a caso la Corte utilizza più volte l'aggettivo "*integrale*" associato alla disciplina del rapporto di lavoro subordinato, quando ne afferma la sua applicabilità alle collaborazioni etero - organizzate.

Questo avrà inevitabili ricadute sulla disciplina penale in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro a carico del **committente**, stante l'ampia formula dell'art. 47-septies, co. 3, d.lgs. 81/2015 («..è tenuto nei confronti dei lavoratori di cui al comma 1, a propria cura e spese, al rispetto del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81»)

Il lavoro occasionale e lo stage

Il lavoro occasionale e lo stage



Dal punto di vista delle tutele in materia di sicurezza e salute si osserva quanto segue:

- il d.l. n. 25/2017, convertito dalla l. n. 49/2017 ha abrogato le disposizioni in materia di lavoro accessorio tramite *voucher*;
- il d.l. n. 50/2017, convertito dalla l. n. 96/2017, ha introdotto una nuova disciplina delle prestazioni occasionali, rappresentata dal “*Libretto Famiglia*” e dal “*Contratto di prestazione occasionale*”.

Tutela dei prestatori occasionali

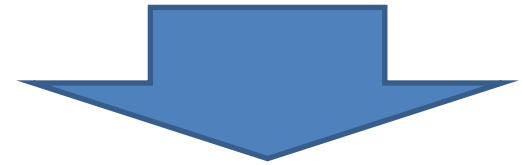


- l'art. 54-bis, d.l. n. 50/2017, come convertito, richiama espressamente, l'art. 3, co. 8, del d.lgs. n. 81/2008; quindi, in relazione ai lavoratori occasionali gli obblighi di prevenzione e protezione si applicano solo:
 1. nei casi in cui la prestazione lavorativa sia svolta a favore di un committente imprenditore o professionista mediante il contratto di prestazione occasionale
 2. ovvero nei confronti di utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze fino a 5 lavoratori subordinati a tempo indeterminato e di amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, co. 2, del D.lgs. n. 165/2001 nei casi particolari di cui al co. 7.

Il lavoro occasionale e lo stage

Tutela dei prestatori occasionali

- è **esclusa** nei confronti dei prestatori occasionali che rendano la prestazione mediante il “*Libretto Famiglia*”, a persone fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa




Ratio:

- al di là dell'occasionalità e particolare brevità delle prestazioni, il rapporto che si instaura non è riconducibile ad un luogo di lavoro, professionale, bensì a un *luogo di vita*, sia esso la residenza o il domicilio familiare.

Il lavoro occasionale e lo stage

Tutela degli *stagisti*

- studenti in stage curricolare e in alternanza scuola-lavoro, così come di quelli coinvolti nella tipologia extracurricolare
- 
- nonostante la relazione “*studente-organizzazione ospitante*” non costituisca un rapporto di lavoro, trovano applicazione i tipici obblighi del rapporto “*datore di lavoro-lavoratore*” relativi alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro
 - aggancio normativo è l’art. 2, co. 1, lett. a), d.lgs. n. 81/2008 (secondo cui gli stagisti sono equiparati ai lavoratori quali destinatari di tutte le misure preventive e protettive dell’integrità fisio-psichica poste a carico del datore di lavoro ospitante).

Grazie dell'attenzione